

УДК 378/316.445

УПРАВЛІННЯ КАР'ЄРОЮ ДОСЛІДНИКА В УМОВАХ АУТОНОМІЇ УНІВЕРСИТЕТУ

Чорнойван Г.П.

Інститут вищої освіти

Національної академії педагогічних наук України

У статті зазначено, що в умовах автономії університету особливого значення набуває управління на всіх етапах розвитку кар'єрою дослідників. Акцентовано увагу на ключових завданнях університету, що полягають в набутті ним статусу дослідницького, посиленям частки науково-дослідних робіт та розробок, створенні сприятливих для цього матеріально-технічних умов та дослідницьких лабораторій; збільшення кількості дослідників на ранній стадії кар'єри (PhD) в університеті. Об'єднання ВНЗ у консорціуми із залученням до взаємодії наукові установи, бізнесові структури та міжнародних партнерів сприятимуть забезпеченню високого рівня інтернаціоналізації та співпраці з Європейським дослідницьким простором.

Ключові слова: автономія університету, доктор філософії (PhD), дослідник, дослідницька лабораторія, дослідницький університет, Європейський освітньо-дослідницький простір, наукова установа, рада молодих вчених, управління кар'єрою дослідника.

Постановка проблеми. Трансформаційні чинники перебудови вищої освіти і науки в Україні, потреби у висококваліфікованих і компетентних працівниках на ринку праці, породили суспільну потребу управління процесом становлення дослідників й перспектив подальшого впровадження результатів досліджень. Це потребує створення оптимальних умов праці, вдосконалення матеріального оснащення робочих місць, налагодження співпраці з провідними дослідницькими центрами світу для реалізації потенціалу кожної особистості, для розкриття глибин наукового пошуку й кар'єрного зростання дослідника. До останнього часу пріоритет у дослідженнях віддавався державним формам управління якістю освіти, тому більш демократичний підхід, заснований на університетській автономії і здатний забезпечити більший ефект, потребує досліджень і аналізу.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління кар'єрою дослідника є недостатньо досліджуваною проблемою у вітчизняній педагогічній науці. Окремі її аспекти розглянуті у вітчизняних та закордонних працях [1; 4; 6; 8; 12-13].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Зважаючи, що в документах Європейської комісії [11-13] цьому питанню приділено особливу увагу (визначено основні дефініції, статус дослідника, зазначено права та обов'язки, державна (приватна, університетська) підтримка впродовж дослідницької діяльності, участь у проектах тощо) потребує дослідження проблема розвитку кар'єри дослідника в Україні, зокрема відразу після отримання наукового ступеня.

Метою статті, на основі зарубіжного досвіду і першого досвіду провідних університетів України, є розроблення та запровадження підсистеми управління кар'єрою дослідника в умовах реалізації у ВНЗ України університетської автономії.

Виклад основного матеріалу. Законом України «Про вищу освіту» університетам надано досить широку автономію. Зокрема, у ст. 1 визначено, що «автономія вищого навчального закладу – самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності, са-

мостійного добору і розстановки кадрів у межах, встановлених цим Законом» [2, ст. 1].

Відповідно до зазначеної статті, університетам надається самостійність, незалежність і відповідальність у прийнятті рішень стосовно різного роду діяльності [ст. 1]. Чи насправді ця норма Закону може надати вільного дихання університетам у «автономному русі»? У нас виникають певні сумніви, адже надаючи ВНЗ право на автономію Закон одночасно обмежує її певними межами. І це в той час, коли суттєвим недоліком вітчизняних ВНЗ залишається надмірне державне адміністрування основних напрямів їх діяльності, насамперед з боку Міністерства освіти і науки України (МОН). На наш погляд, законодавче визначення автономності ВНЗ не відповідає основним положенням «Великої Хартії університетів» [13], а також принципам щодо автономності європейських закладів вищої освіти. Збереження існуючої залежності закладів вищої освіти, особливо університетів, від органів державної влади зменшує ефективність їхньої діяльності: не сприяє усуненню дисбалансу між попиту та пропозицією на кваліфікованих фахівців на сучасному ринку праці України та шкодить міжнародному іміджу вітчизняної вищої освіти [6]. Важливо зрозуміти, що в умовах економічного колапсу держави вийти з кризи допоможе країні – насамперед, підсилення фінансових витрат на науку та дослідження, створення потужних дослідницьких центрів та лабораторій з інновацій і розробок, відкриття всіх можливих каналів для розвитку ініціативи вищих навчальних закладів.

Важливим резервом підвищення якості роботи ВНЗ є забезпечення їхньої незалежності в управлінні кар'єрою дослідників. Це передбачає акцентування уваги на високопрофесійному науково-педагогічному складі університету, розвитку дослідницьких лабораторій, підвищенні якості підготовки докторських дисертацій, покращенні співпраці університетів з підприємницькою сферою та ринком праці у працевлаштуванні випускників, створенні умов для кар'єрного зростання дослідників як в межах ВНЗ так і поза ним, забезпеченні умов для мобільності дослідників тощо. Реалізація вище перелічених завдань потребує як управлінської так і фінансової автономії університетів.

Аналізуючи закордонний досвід фінансової автономії університетів, О. Воробйова [1] відзначила, що найбільшу автономність поміж країн ЄС ВНЗ мають у Великобританії, а безсумнівним світовим лідером є США. Є дві моделі університетської автономії: ліберальна (США, Великобританія, Канада) та центристська (Франція, Німеччина, Росія, Україна). Серед своєї групи країн Україна значно відстає у запровадженні автономії університетів. Очевидно, що варто більш глибоко усвідомити потребу у цьому аспекті та сприймати ВНЗ як незалежний центр підготовки висококваліфікованих фахівців, що здатний на високому рівні реалізувати наукові та науково-дослідницькі проекти, створювати розробки та поширювати інновації [1].

Університету необхідна незалежність і в управлінському аспекті. Ключовими в цьому процесі мають виступити студентське самоврядування, ради молодих дослідників, спілки Почесних докторів університету та фахівці із провідних університетів світу. Такий інструмент управління сприяє відкритості та демократичності, яка нині вкрай необхідна вищим навчальним закладам та науковим установам України.

Поряд з цим, постають проблеми управління кадрами, працевлаштування студентів і випускників, продовження їх професійної та дослідницької кар'єри в стінах рідного закладу освіти, залучення їх до проектів та отримання грантів, сприяння мобільності дослідників та їх стажуванню у вітчизняних і закордонних закладах.

Аналіз офіційних сайтів університетів, які займають перші три позиції країни за Консолідованим рейтингом ВНЗ України-2015 щодо кар'єри та працевлаштування випускників показав, що до цих питань посилюється увага.

На сайті Київського національного університету ім. Т. Шевченка, який перший в рейтингу, є рубрика «працевлаштування студентів», в якій вказані перелік вакансій та інші мережі пошуку роботи, також зазначено дати днів кар'єри у КНУ-2016, перелік вакансій від роботодавців, програми стажування тощо.

Акцентовано увагу на приєднанні університету до Європейської мережі підприємництва – EEN (Enterprise Europe Network), яка складається з представників бізнесу та державних установ, наукових організацій і налічує майже 600 партнерів з 52 країн світу, 4000 досвідчених спеціалістів. Європейська мережа підприємництва пропонує широкий спектр послуг: отримання доступу до ринкової інформації, вирішення юридичних питань, визначення потенційних бізнес-партнерів у Європі, підтримка інновацій та трансферу технологій.

Серед основних послуг, що представлені в мережі є:

- надання практичної інформації щодо ринкових можливостей, європейського законодавства, допомога підприємцям у пошуку бізнес-партнерів з використанням власної бази даних з бізнес-та технологічного співробітництва й міжнародної співпраці.

- розвиток дослідницької та інноваційної компетенції підприємств шляхом підтримки утворення синергій з дослідниками та науково-дослідницькими установами, сприяння технологічному співробітництву та організація різнома-

нітних заходів налагодження зв'язків (форуми, платформи, конференції, семінари тощо);

- участь у дослідницьких програмах та отриманні фінансування, зокрема за 7 Рамковою програмою ЄС з підтримки досліджень та технологічного розвитку (FP7) [7].

Досить активно проводить свою діяльність створена у 2014 р. Рада молодих вчених Київського національного університету ім. Т. Шевченка [5]. Серед проектів молодих вчених відзначимо «Проект положення про постдокторантуру» та ідея створення Інституту постдокторантури.

Створення такої інституції є вкрай необхідною, насамперед для молодих науковців. Поняття «постдокторантура» відповідає кращим світовим практикам, які спрямовані на залучення до дослідницької діяльності в межах наукових проектів молодих дослідників, які нещодавно захистили дисертації в інших установах. Внутрішня мобільність та працевлаштування після отримання наукового ступеню вчених забезпечить по-перше їх кар'єрне зростання, по-друге обмін напрацюваннями та ідеями з новим колективом, по-третє, постдокторантура відкриває для дослідника можливість займатися й надалі наукою в академічному середовищі.

На сайті другого за рейтингом Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна увагу привертає «Програма розвитку Харківського національного університету імені В.Н. Каразіна на 2010-2020 рр.» [9]. Сьомий розділ цієї програми присвячений посиленню кадрового потенціалу університету. В ньому передбачаються такі кроки:

- удосконалення механізмів підвищення мотивації діяльності та безперервного професійного зростання науково-педагогічних працівників і науковців та додержання оптимальних вікових пропорцій,

- забезпечення спадкоємності кадрового потенціалу науково-педагогічних працівників університету та притоку талановитої молоді.

Для реалізації цих кроків призначено такі заходи:

- введено посади асистентів-стажистів для підготовки науково-педагогічних працівників та аспірантів;

- стажування осіб на відповідних посадах,

- залучення до вступу в аспірантуру та докторантуру обдарованих студентів і молодих науковців;

- моральне і матеріальне стимулювання за результатами роботи відповідно до індивідуальних рейтингів;

- розвиток систем підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників шляхом стажування, тренінгів, шкіл майстерності, майстер-класів та відкритих лекцій.

Окрема рубрика на сайті присвячена студентському життю: самоврядування, інформація про кращих студентів по факультетах, центр працевлаштування студентів та випускників, спорт, здоров'я й консультації студентів.

Значну увагу Харківський університет приділяє роботі Центру працевлаштування студентів та випускників [9]. Це самостійний структурний підрозділ університету, який створено в 2011 р. за ініціативою Студентської навчальної ради уні-

верситету. Центр створює необхідні умови для вдалого старту та розвитку кар'єри студентами. Основні напрямки його роботи:

- організація кар'єрних заходів: ярмарки вакансій, тижнів кар'єри, презентацій роботодавців, тренінгів тощо;
- співпраця із роботодавцями та оновлення навчального процесу;
- реалізація неформальних освітніх ініціатив: Karazin HR School тощо.

Особлива увага звертається на логічність і повноту подання інформації, зручності користування пошуковою системою на персональному сайті центру. Він складається із ключових рубрик: головна (загальна інформація про центр), роботодавцю, студенту (випускнику), партнери, інформація про центр та вакансії, які постійно оновлюються. Роботодавцям надається можливість презентувати свою компанію в університеті, брати неопосередковану участь у спеціалізованих кар'єрних заходах, взаємодіяти в освітньому процесі. Окремо по кожному факультету вказані статистичні дані працевлаштування випускників по роках та за місцем роботи. Ці дані дозволяють прослідкувати динаміку працевлаштування та визначити ті галузі, яким надається перевага.

Реалізації лідерського, творчого та наукового потенціалу студентів, аспірантів та їх участі у науково-дослідних програмах, що виконуються у ВНЗ сприяє створене Студентське наукове товариство університету (СНТ). Воно об'єднує студентські наукові товариства 20 факультетів, до яких входять студенти, що займаються науковою роботою на кафедрах та факультетах університету; виступають ініціаторами та співорганізаторами проведення в університеті науково-практичних конференцій всеукраїнського та міжнародного рівня, інтеграційних форумів молодих вчених; беруть участь у різноманітних наукових конференціях, олімпіадах, конкурсах та грантових програмах; працюють у гуртках за науковими інтересами, створюючи комунікативні та інформаційні осередки у студентському середовищі; беруть активну участь у громадському житті університету.

Пріоритетними завданнями СНТ визначено:

- забезпечення і захист прав та інтересів студентів, зокрема, стосовно організації освітнього процесу і проведення наукової роботи;
- пошук та підтримка талановитих дослідників серед студентів;
- сприяння формуванню умов для розкриття наукового та творчого потенціалу студентів та аспірантів, формування особистості дослідника, сучасного вченого з широким світоглядом;
- популяризація наукової діяльності у студентських колах;
- створення творчих колективів, студентських наукових секцій з метою реалізації науково-дослідного потенціалу студентів та молодих вчених;
- проведення наукових конференцій, читань, семінарів, круглих столів тощо серед студентів і молодих вчених за участю представників інших вищих навчальних закладів та науково-дослідних центрів;
- участь у міжнародних, загальноукраїнських, міжрегіональних, регіональних та інших

студентських проектах, конкурсах, конференціях тощо;

- підтримка наукових контактів з іншими студентськими науковими товариствами вищих навчальних закладів м. Харкова, України та зарубіжжя;
- організація та розвиток міжвузівського й міжнародного наукового та культурного співробітництва;
- інформаційно-видавнича діяльність.

У третьому за рейтингом Національному технічному університеті України «Київський політехнічний інститут» також створено Центр розвитку кар'єри студентів та випускників університету [10]. Співробітники Центру встановлюють контакти із потенційними роботодавцями для формування масиву тимчасових і постійних робочих місць для проходження виробничої та переддипломної практик; проведенням тренінгів, презентацій, семінарів та консультацій з питань кар'єри, виставкової діяльності; перелік вакансій, міжрегіональним та міжнародним співробітництвом.

Традиційним заходом у діяльності Центру є проведення двічі на рік Ярмарку вакансій «Робота для тебе». Участь в Ярмарку беруть провідні вітчизняні та іноземні підприємства й організації, які зацікавлені у працевлаштуванні перспективних студентів та молодих спеціалістів. Під час Ярмарку студенти та випускники мають можливість ознайомитись з діяльністю компаній, дізнатись про наявні вакансії, отримати інформацію про відкриті програми з працевлаштування, стажування, проходження практики тощо [10].

Аналіз інформації з сайтів університетів, які займають три перші позиції в Консолідованому рейтингу свідчить, що вітчизняні ВНЗ стали більш активно займатися проблемами управління кар'єрою дослідника. Але слід йти далі. Доцільно, використовуючи досвід кращих університетів світу, в яких управління кар'єрою визначено пріоритетним завданням і регулюється на всіх рівнях, створювати спеціальні комплексні програми управління дослідницькою кар'єрою.

Розглянемо, зокрема, до досвіду Великої Британії, де ефективно діють в цьому напрямку, як Національний конкордат для підтримки розвитку кар'єри [11], так і окремі університети.

Кембриджський університет розробив спеціальний Проект управління дослідницькою кар'єрою (далі – Проект) [12]. Цей документ спирається на Європейську хартію дослідників [13], існуючі процеси в університеті та підтверджується практикою застосування по всій Великобританії. Він містить чіткі мінімальні стандарти, які є досить гнучкими для адаптації їх до потреб дослідницьких спільнот кафедр, факультетів, інститутів і центрів. Проект визначає політику університету щодо зайнятості та управління кар'єрою дослідників й побудований на основі п'яти принципів:

- університет вибирає і залучає дослідників з найбільшим потенціалом для досягнення досконалості наукових досліджень;
- дослідники є важливими учасниками і основними вкладниками в успіх університету з досліджень;
- дослідники повинні бути організованими, витривалими, адаптованими і гнучкими у все більш різноманітному, мобільному, глобально-

му і дослідницькому середовищі. Особистісний і кар'єрний розвиток дослідників визнається і підвищується на всіх етапах кар'єри. Відповідальність за це розподіляється між окремими особами і університетом. Дослідники повинні брати активну участь у розвитку своєї кар'єри;

- рівність і різноманітність сприятиме покращенню управління при наборі і кар'єрі дослідників;
- університет працюватиме з ключовими стекхолдерами в секторі проведення регулярних і колективних оглядів прогресу у зміцненні привабливості і стабільності дослідницької кар'єри у Великобританії.

Особливого значення для ефективного управління розвитком кар'єри дослідників, набуває робота щодо поширення інформацією про те, які навички і досягнення їм необхідні для роботи. Дослідники повинні шукати можливості для отримання нових навичок на основі досвіду, шляхом участі в конференціях і академічних проєктах, а також навчання. Відповідно до політики університету у працевлаштуванні працівників за строковими контрактами, дослідники отримують своєчасно інформацію про фінансування їх посад та проєкту вцілому, а також про перспективи майбутньої зайнятості після закінчення контракту. При цьому керівники дослідницького проєкту забезпечують належну підтримку молоді в їх професійному зростанні [9; 12; 13].

У ході науково-дослідної роботи дослідники активно заохочуються шукати можливості для подальшого розвитку навичок, знань і досвіду, зокрема, вони залучаються до управління науковими дослідженнями (бюджету та управління проєктами), навчання, підготовки публікації та виступів на конференціях, інформаційної діяльності. Вони готують наукові пропозиції, пропонуючи нові можливості для дослідження і джерел фінансування, а також відвідують відповідні курси. Діапазон підтримки розвитку кар'єри є найбільш доступним для дослідників на ранній стадії. Їм рекомендується зареєструватися в Службі підтримки кар'єри якомога швидше, щоб дізнатися про діапазон кар'єрних шляхів, які відкриті для наукових співробітників, в рамках вищої освіти як в приватному, так і державному секторах. Персоналізовану допомогу можна отримати у консультантів з кар'єри для науково-дослідного персоналу [12].

Дослідникам пропонується в повній мірі брати активну участь в житті університету та його відділеннях, дослідницькій групі або відповідній

академічній мережі, відвідувати відомчі наради співробітників або стати їх учасником. Дослідники, які після закінчення поточного контракту бажають продовжити свою кар'єру в Кембриджському університеті мають підтримку у керівництва та відділу кадрів при спробі знайти альтернативну роботу.

Варто відзначити ставлення у Великій Британії до наукової молоді, яке базується на повазі та підтримці як з боку держави, так і окремого університету. Зрощення високопрофесійної молоді в науково-дослідницькій сфері слугуватиме тому, що країна матиме потужні дослідницькі інституції, займатиме найкращі позиції у світових рейтингах, матиме економічний розвиток. Наприклад, якщо дослідника після закінчення проєкту не влаштовує жодний варіант із запропонованої йому роботи, він має право знаходитися в «резерві» університету із збереженням оплати праці.

Висновки і пропозиції. Зважаючи на трансформаційні процеси які нині відбуваються в сфері вищої освіти та ВНЗ України, особливої уваги заслуговує управління кар'єрою дослідників, як невід'ємної ланки підвищення престижу науки. З огляду на проведені дослідження сайтів провідних університетів України щодо їх позицій у сприянні кар'єрі дослідників виявлено значний прогрес. В основному ініціатива походить від самих молодих науковців щодо створення проєктів, подання заявок на гранти, пошук місць працевлаштування тощо.

Якість роботи ВНЗ полягає у забезпеченні їхньої автономії. Акцентування уваги на високопрофесійному науково-педагогічному складі університету, розвитку дослідницьких лабораторій, підвищенні якості підготовки докторських дисертацій, покращенні співпраці університетів з підприємницькою сферою та ринком праці у працевлаштуванні випускників, створенні умов для кар'єрного зростання дослідників як в межах ВНЗ так і поза ним, забезпеченні умов для мобільності дослідників тощо. Реалізація вище перелічених завдань потребує нагальних як управлінських, так і фінансових ініціатив університетів. В цьому аспекті, пропонуємо звернути увагу на європейський досвід, зокрема щодо відповідальності по відношенню до суспільства, включаючи підтримку дослідників у виконанні ними поставлених обов'язків для проведення досліджень, управлінні дослідницькою кар'єрою, що прописано у статутних документах та виконується європейськими університетами.

Список літератури:

1. Воробйова О. П. Закордонний досвід фінансової автономії у системі вищої освіти / О. П. Воробйова // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. – 2014. – № 1. – Дод. 1: Наука і вища освіта. – С. 237-240.
2. Закон України «Про вищу освіту» зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Консолідований рейтинг ВНЗ України 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ru.osvita.ua/vnz/rating/25712/>
4. Котенева Ю. М. Про актуальність формування професійної кар'єри майбутнього вчителя / Ю. М. Котенева // Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.stattionline.org.ua/pedagog/104/18502-pro-aktualnist-formuvannya-profesijno%D1%97-kar-yeri-majbutnogo-vchitelya.html>
5. Положення про Раду молодих вчених Київського національного університету ім. Т. Шевченка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://rmn.knu.ua/regulations-rmn/>

6. Реалії та проблеми модернізації вітчизняної вищої школи у контексті Болонського процесу (університетська автономія) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.niss.gov.ua/monitor/Juni/7.htm>
7. Сьома Рамкова програма ЄС з підтримки досліджень та технологічного розвитку (FP7) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://portal.enterprise-europe-network.ec.europa.eu/>
8. Чорнойван Г. П. Кар'єра дослідника в системі вищої освіти України: проблеми та перспективи / Г. П. Чорнойван // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. – 2015. – № 2 (дод. 1). – С. 84-88. – Тем. вип.: Наука і вища освіта.
9. Центр працевлаштування студентів та випускників Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://career.karazin.ua>
10. Центр розвитку кар'єри студентів та випускників університету Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kpi.ua/rabota>
11. Concordat to Support the Career Development of Researchers, 2008). – URL: <https://www.vitae.ac.uk/policy/vitae-concordat-vitae-2011.pdf>
12. Employment and career management scheme for researchers / University of Cambridge. – URL: – <http://www.cam.ac.uk/sites/www.cam.ac.uk/files/research/ecm.pdf>
13. The European Charter for Researchers, 2005. – URL: http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/brochure_rights/am509774CEE_EN_E4.pdf

Чорнойван А.П.

Інститут вищого образования
Национальной академии педагогических наук Украины

УПРАВЛЕНИЕ КАРЬЕРОЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ АВТОНОМИИ УНИВЕРСИТЕТА

Аннотация

В статье отмечено, что в условиях автономии университета особенного значения приобретает управление карьерой исследователей на всех этапах развития. Акцентируется внимание на ключевых заданиях университету, что заключаются в приобретении им статуса исследовательского, усилением части научно-исследовательских работ и разработок, создании благоприятных для этого материально-технических условий и исследовательских лабораторий; увеличение количества исследователей на ранней стадии карьеры (PhD) в университете. Объединение университетов у консорциумы с привлечением к взаимодействию научные учреждения, бизнесовые структуры и международных партнеров будут способствовать обеспечению высокого уровня интернационализации и сотрудничества в Европейском исследовательском пространстве.

Ключевые слова: автономия университета, доктор философии (PhD), исследователь, исследовательская лаборатория, исследовательский университет, Европейское исследовательское пространство, научное учреждение, совет молодых ученых, управления карьерой исследователя.

Chornoivan G.P.

Institute of Higher Education
of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine

INVESTIGATOR CAREER MANAGEMENT UNDER UNIVERSITY AUTONOMY

Summary

In the article states that indicated that in the conditions of autonomy of university of the special value acquires a management the career of researchers on all stages of development. Attention is accented on key tasks to the university, granting him the status of research, strengthening of part of research works and developments, the creation of to this material and technical conditions and research laboratories; increase of amount of researchers on the early stage of career (PhD) in an university. Association of Universities in consortia with scientific establishments, business structures and international partners will assist providing of high level of internationalization and collaboration in European Research Area.

Keywords: autonomy of university, Ph.D, researcher, research laboratory, research university, European Research Area, scientific establishment, advice of young scientists, managements by the career of researcher.